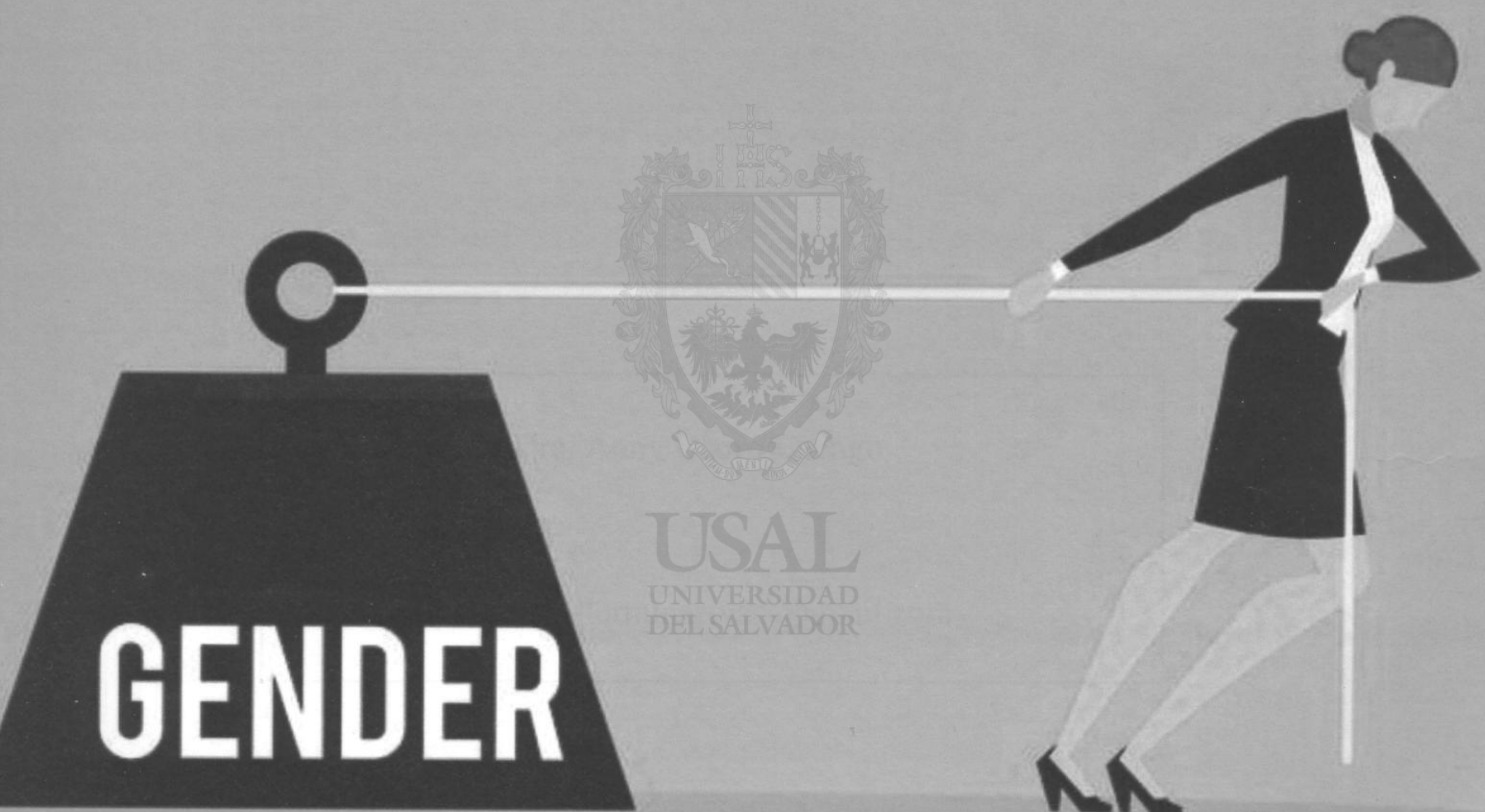


Cultura corporativa y género

*Un análisis sobre los obstáculos que experimentan las mujeres
en puestos de decisión*



ss Woman Media, 2019)

Autora:

Guillermina Riva Carretti

Universidad del Salvador

Facultad de Ciencias de la Educación y la Comunicación
Social

Maestría en Comunicación Corporativa e Institucional



Tutora de tesis: Dra. Anny Ocoró Loango

Fecha: 15/07/2019

USAL
UNIVERSIDAD
DEL SALVADOR

A todas las mujeres argentinas y latinoamericanas que han sido víctimas de discriminación laboral por cuestión de género.



USAL
UNIVERSIDAD
DEL SALVADOR

AGRADECIMIENTOS

A mi directora de tesis, Dra. Anny Ocoró Loango, por empoderarme como investigadora, brindarme herramientas intelectuales y estar al servicio constante de mi trabajo.

A mi mamá, mi abuela María, mi hermana, mi compañero y mis amigas por el infinito aliento a lo largo de toda la investigación.

Al Decano de la Facultad, Dr. Máximo Paz, por motivarme para realizar la maestría.

A mis compañeras de trabajo en la Universidad del Salvador, Dra. Graciela Paredes, Lic. Constanza Lazzazera y Mg. Ana Laura García Luna, por su constante apoyo y motivación.



USAL
UNIVERSIDAD
DEL SALVADOR

RESUMEN: La tesis analiza las barreras y obstáculos que experimentan las mujeres en cargos gerenciales en empresas multinacionales con sede en Argentina. El estudio se lleva a cabo a través de un análisis sobre las culturas corporativas, los estereotipos y los prejuicios de género. En este trabajo se hace referencia al laberinto como concepto superador al techo de cristal para explicar la inequidad de género en los puestos de decisión. Así también, se investiga la responsabilidad de las y los líderes de la compañía en la discriminación hacia las mujeres. Además, de la reproducción del patriarcado a través del prototipo de la persona que se busca para ocupar un puesto gerencial. A su vez, la mujer profesional madre en un puesto de liderazgo y lo que se denomina en la tesis “síndrome de madre latente”. En la investigación se realizan entrevistas a ejecutivas del sector empresarial de tecnología y de alimentos. Asimismo, a lo largo del estudio se trabaja con teorías de género, investigaciones realizadas sobre la discriminación laboral, culturas corporativas patriarcales y contextualización histórica de la inserción de las mujeres tanto al mercado de trabajo en general como al mundo de las corporaciones.

PALABRAS CLAVE: cultura corporativa, discriminación de género, cargos gerenciales, empresas multinacionales, patriarcado, estereotipos de género.

ABSTRACT: The thesis analyzes the obstacles of women in leadership positions in Argentinean international companies. It focuses on patriarchal corporate cultures, stereotypes and gender biases, and introduces the new concept of labyrinth to explain gender inequality in decision-making positions. The labyrinth goes beyond the conception of the glass ceiling. This study also investigates the responsibility of company leaders in gender discrimination and the position of mothers in an executive position.

Leaders of technology and food companies were interviewed for the study, which works with gender theories, taking into account research on gender discrimination at work and in patriarchal corporate cultures in Argentina and other countries. It also includes a background of the insertion of women in the labor market and in the corporate world.

KEY WORDS: corporate cultures, gender discrimination, stereotypes, international companies, gender biases, patriarchal.

Índice

Introducción	7
Capítulo 1. Presentación de la Investigación	10
Planteamiento de problema	10
Preguntas de investigación	11
Hipótesis	12
Objetivo general	12
Objetivos específicos	12
Marco metodológico	13
Estado del arte	14
Inequidad de género en el mercado laboral argentino	15
Liderazgo, cultura organizacional y género	19
Capítulo 2. Marco Teórico	23
Estudios de género	23
Del feminismo a los estudios de género	24
Mujeres en el mercado laboral: del enfoque de género MED al GED	26
Los estudios culturales y el género	28
Cultura Organizacional	31
Cultura organizacional e inequidad de género	33
Del techo de cristal al laberinto	34
Capítulo 3. Mujer, mundo corporativo y normativas para la igualdad de género	37
La inserción de la mujer en el mundo laboral	37
La discriminación de la mujer en el mundo corporativo	40
Legislación laboral y género	44
Capítulo 4. Las barreras y obstáculos que experimentan las mujeres en puestos de decisión	49
La discriminación de género según el testimonio de las mujeres	50
El síndrome de la madre latente	53
Desigualdades de género en el poder de negociación	55
Los prejuicios y estereotipos de género	57
El mundo corporativo y el ideal de mujer del patriarcado	63
¿Quiénes son las mujeres en puestos de decisión?	64

Gerencia y maternidad.....	67
La brecha salarial de género.....	69
Conclusiones.....	73
Bibliografía.....	80
Documentos en Internet.....	84



Introducción

La equidad de género en el mundo laboral es un elemento esencial para poder alcanzar niveles de desarrollo económico e integración social, así también, para construir una sociedad democrática en donde la ciudadanía sea ejercida plenamente por todos y todas.

En Argentina, las mujeres a lo largo de su carrera profesional sufren discriminación de género. Diversos estudios muestran que las mujeres están en situación de desventaja con respecto a los hombres en la vida profesional. Según, Lupano Perugini (2011) a lo largo de la historia, las mujeres han ocupado puestos de liderazgo en menor proporción que los hombres. En esa misma dirección, Virginia Schein (2001) plantea que cuando se piensa en puestos gerenciales se piensa en los hombres, de ahí la conocida frase *"think manager, think male"*.

De acuerdo con la investigadora Roxana Maurizio (2010) las mujeres se ven afectadas por la existencia de segregación horizontal y vertical donde las trabajadoras no acceden a ciertas ocupaciones ni a ciertos puestos jerárquicos, aun teniendo niveles de calificación similares o superiores al de los varones. Las causas están vinculadas con los estereotipos de género, con las tensiones que se generan entre la función reproductiva y el trabajo y con las culturas corporativas patriarcales.

La tesis se plantea investigar qué incidencia tiene la cultura corporativa en las desigualdades de género que experimentan las mujeres en el acceso y en la permanencia en cargos de decisión en organizaciones multinacionales, identificando los obstáculos o barreras de género que padecen las mujeres que ocupan cargos gerenciales, así como los estereotipos de género presentes en las culturas organizacionales de las empresas multinacionales. Al mismo tiempo da ²cuanta de quiénes son las mujeres que ocupan puestos de liderazgo, cómo es la cultura corporativa en la que trabajan, cómo es su forma de liderar, cuáles son los prejuicios que hay hacia ellas, cómo ven ellas su propio género en la empresa y otras cuestiones que ponen en discusión la inequidad laboral en Argentina.

La hipótesis de esta tesis es que la discriminación de género en las empresas multinacionales argentinas, causada por una cultura corporativa patriarcal, incide en el bajo porcentaje de mujeres en puestos gerenciales. El objetivo principal es analizar cómo